Cámara de Representantes

XLVIII Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 785 de 2016

S/C

Comisión de
Legislación del Trabajo

ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE CORREOS

SITUACIÓN DEL HOSPITAL MACIEL

SITUACIÓN DEL HOSPITAL POLICIAL

SITUACIÓN EN LA EMPRESA NEBARIL S.A.

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 1º de noviembre de 2016

(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Luis Puig, Vicepresidente.

Miembros: Señores Representantes Fernando Amado, Alejandro López de Haro, Gerardo Núñez y Daniel Placeres.

Delegado de Sector: Señor Representante Eduardo José Rubio.

Invitados: Por la Administración Nacional de Correos, señoras Presidenta, María Solange Moreira, y Vicepresidenta, doctora Giannella Viñoly.

Por la Comisión Interna del Hospital Maciel, Oscar Aires, Presidente; Cecilia Barrios, Karina Gauna, Ruben Ramos y Janet Soto.

Por el Sindicato de Funcionarios Policiales de Montevideo (SIFPOM), Leticia Cruz, Vicepresidenta; Fabricio Ríos, Secretario General; delegadas en enfermería del Hospital Policial, Alicia Chaparro y Andrea Álvarez, y doctor Washington Abdala, asesor jurídico.

Por el Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA), Pablo Argenzio, Marcelo Cardozo, Fernando Macedo, Luis Barboza y Daniel Da Silva.

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.

Prosecretaria: Señora Sandra Pelayo.

═══════II═══════

SEÑOR PRESIDENTE (Luis Puig).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión tiene el gusto de recibir a una delegación del directorio de la Administración Nacional de Correos, integrada por la presidenta, señora María Solange Moreira y por la vicepresidenta, doctora Giannella Viñoly, para referirse a los planteos de los funcionarios postales que anteriormente estuvieron aquí.

SEÑORA MOREIRA (Solange).- Antes que nada, quiero agradecer que nos den la oportunidad de aclarar algunas aseveraciones que hizo el sindicato de funcionarios postales, AFPU.

La presentación que voy a realizar consta de tres partes. En la primera trataremos de contestar algunas de las inquietudes de los compañeros postales; en la segunda, mostrar la evolución del mercado postal en el mundo y, en la tercera, qué hemos hecho en Correo Uruguayo para que la empresa sea autosuficiente financieramente, lo que esperamos suceda para 2020.

En primer lugar, queremos aclarar que el convenio colectivo postal no está vencido, sino que está vigente hasta tanto se denuncie; en una reunión nosotros le preguntamos al sindicato si quería denunciar el convenio. El sindicato postal ha dicho que en la negociación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se había firmado un acta que establecía que al 31 de marzo de este año tenía que haber un borrador medianamente consolidado del convenio postal. Como podrán imaginar, en tan poco tiempo -de diciembre a febrero que, además, son meses complicados- eso no era posible. Vamos a hacerles llegar el acta donde efectivamente se confirma que la aseveración del sindicato no es tal.

Por otro lado, preocupa al sindicato que el Correo Uruguayo haya dejado de prestar el servicio de red de cobros y pagos. Esta decisión no fue tomada por aquel lamentable suceso en Pocitos, sino porque representaba para el Correo una pérdida anual de US$ 600.000. No nos parece justo que nos comparen con la red de cobros y pagos, con Abitab y Redpagos específicamente, porque como se sabe, Correo Uruguayo no tiene las mismas posibilidades de inversión que estas dos grandes empresas privadas. Además, según el Servicio Postal Universal, no es nuestra obligación prestar ese servicio. Abitab, por ejemplo, contrató a Luis Suárez. Se podrán imaginar que una empresa deficitaria como la nuestra no puede hacer eso porque no tiene presupuesto.

Abitab es tomado como ejemplo solamente en seis departamentos: Montevideo, Canelones, Durazno, Artigas, Flores y Florida. Hay 288 locales de Abitab; solo en Montevideo hay 237. El Correo tiene 145 locales comerciales, 23 centros de atención ciudadana y 2 centros cívicos. Por lo tanto, debido a la envergadura de la cobertura de esas empresas privadas -que hace que nosotros tengamos una pérdida anual de US$ 600.000- es imposible competir porque en una misma cuadra hay varias redes de cobro y pagos de Abitab y Redpagos.

También se ha dicho que no hemos invertido en publicidad -nosotros conocemos el mercado postal en profundidad porque nos hemos dedicado a él durante muchos años-, y para aclarar eso vamos a mostrar la presentación que hemos traído. Podemos apreciar en ella qué está pasando en el mundo, por qué las cartas están disminuyendo y por qué hay que diversificar el mercado.

(A continuación, se acompaña la exposición con una presentación)

——En la transparencia se muestra un informe del año 2014, realizado por la Unión Postal Universal, acerca del desarrollo del servicio postal -hay otros informes anteriores, del año 1991 en adelante- y de qué ha pasado en estos años.

El tráfico total de envíos en el mundo, comparando 2013 y 2014, disminuyó 2,6%. El servicio doméstico, que refiere a las cartas que se distribuyen a nivel nacional, disminuyó 2,5%, y el servicio internacional, 7,3%. Esto es lo que le hemos estado diciendo al sindicato desde hace mucho tiempo. En la jerga postal a esto se le llama sustitución, que significa que las cartas van diminuyendo y que la logística, los paquetes, van creciendo.

En la gráfica se ve claramente lo que hemos venido diciendo; a veces, las imágenes hablan más que las palabras. No hay duda de que efectivamente las cartas están disminuyendo.

El servicio nacional en América Latina está disminuyendo 2,9% -proceso que es más lento que en otros países- y eso está relacionado con el desarrollo de las TIC y, en particular, con la conectividad. El servicio internacional ha disminuido también 2,9%.

En cuanto a las encomiendas -los paquetes, lo que nosotros llamamos logística-, en el mismo período considerado, el tráfico total aumentó 3,1%. Comparemos el descenso de la carta con el aumento de las encomiendas. Estamos hablando de encomiendas que no tienen seguimiento. En el servicio interno subió 3,1% y en el servicio internacional, 5,7%.

A nivel doméstico, el 18,0% de distribución en América Latina se explica por algunos países, no necesariamente Uruguay.

A nivel mundial, la logística en este período está creciendo 19,1%. Las cartas siguen teniendo un volumen mayor que otros servicios. Si bien comparamos con otros productos financieros postales que son distintos a los de la red de cobros y pagos y las encomiendas, evidentemente, hay un descenso, porque en 2001, por ejemplo, el volumen de cartas era casi del 98%. Desde 1991 hasta ahora, eso ha descendido permanentemente; Asia se despega por razones obvias.

Leí en la versión taquigráfica que el compañero Varela hizo mención a que existe un gran número de competidores -que afortunadamente ya no son sesenta y cuatro sino que han bajado a sesenta y tres, si mal no recuerdo- y decía que si había tantos, era claro que todavía existe un margen enorme de operadores ilegales, con todo lo que eso significa en violación de derechos laborales, por ejemplo.

Según datos de la SPU, en 2013 hubo un aumento del total anual de cartas; fue un año especial. En 2015, el total de envíos siguió creciendo, al igual que el total de cartas nacionales y, en el caso de los paquetes nacionales, hubo un pequeño descenso.

Es importante ver cómo se conforma el mercado de cartas: el 97% se refiere a cartas nacionales, que es lo que importa. O sea que el número de envíos postales -que es a lo que los compañeros hacen referencia- todavía no está descendiendo; hay un aumento significativo para el Correo Uruguayo del 4%. En cuanto a paquetes registrados -la logística-, estamos en el 86% del mercado en envíos mayores a 2 kilos y en un 14% en envíos menores a 2 kilos; ahí es adonde apuntamos.

Según la gráfica de la Ursec de 2015, después de los esfuerzos que hemos hecho, tenemos el 16% de los paquetes que se operan en Uruguay. El competidor más fuerte que tenemos es Encomiendas del Litoral Limitada, EDEL, con el 35%. Nosotros hemos aumentado considerablemente el servicio que el Correo presta a la población y que está creando confianza.

En cuanto a las cartas internacionales, el Correo tiene una clara ventaja sobre los otros competidores.

Esto es lo que quería decir respecto de lo que sucede en el mercado postal.

¿Qué hemos elaborado frente al hecho de que, lamentablemente los envíos van a disminuir? Todavía nos es difícil determinar cuándo eso ocurrirá, pero es algo que va a pasar, a raíz de las facturas electrónicas, pero sí quisiéramos hablar de lo que hemos definido como ejes estratégicos para 2015- 2020 y explicar por qué apostamos a la logística.

En la imagen se pueden apreciar los resultados obtenidos en el período anterior, el compromiso que asumimos y algunos riesgos y recomendaciones que planteamos al Poder Ejecutivo. También mostramos un PDA, un dispositivo que estamos ofreciendo a los carteros, que facilita el trabajo y permitirá tener información *on line* sobre la mercadería, lo cual es interesante no solo a nivel operativo, sino también para los clientes.

También hemos definido -en ese punto hemos tenido una enorme coincidencia con el sindicato- la necesidad de regular el mercado, por lo que decíamos anteriormente. Era un mercado fragmentado, con ciento treinta operadores que competían con el Correo, más los competidores ilegales. Con el sindicato coincidimos en que era necesario promover una ley de regulación de los servicios postales. Primero se definieron cuáles eran los servicios esenciales del Correo; luego, el Ministerio de Industria, Energía y Minería determinó la política sectorial, y posteriormente, se aprobó la ley.

En cuanto a la modernización de la empresa, quiero hacer algunas puntualizaciones, porque acá se dijo que no se habían hecho inversiones. Queremos mostrarles que no solo hemos hecho inversiones para mejorar los servicios del Correo, sino también para mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Es importante decir que desde 2010 hasta ahora jamás dejamos de pagar en fecha. Inclusive, hemos tenido en cuenta algún feriado especial, como el 2 de noviembre, por ejemplo, lo que posibilita a los funcionarios visitar el lugar en el que se encuentran los familiares que ya no están.

Por otra parte, han crecido nuestros ingresos genuinos, lo que nos permitió invertir US$ 625.000d en el centro internacional y en la planta logística; son inversiones propias del Correo, no del Ministerio de Economía y Finanzas. Entre 2009 y 2014 invertimos considerablemente. Esto habla de la responsabilidad que hemos tenido. Es la primera vez que se invierte tanto en una empresa, reitero, con ingresos genuinos. En otros tiempos, sí se invirtió, pero mediante una deuda bancaria que significó que tuviéramos que pagar millones de dólares.

En la fotografía se puede apreciar la modernización que hicimos en la planta de Ejido y en la de la Ruta Nº 101. También se logró el fortalecimiento de la red de sucursales, la mejora de la infraestructura edilicia y tecnológica, el desarrollo de productos y servicios y la ampliación de la red interinstitucional, que para nosotros es importante, como empresa pública que somos.

El Correo Uruguayo está presente en todo el país. Esto incluye, evidentemente, los centros de cercanía, los locales propios y los locales operativos. Eso nos enorgullece porque la presencia del Correo prácticamente conforma todo el territorio nacional y eso hace que nosotros, efectivamente, seamos una herramienta de ejecución de políticas públicas; para eso están las empresas públicas.

Hemos hecho un cambio de imagen del Correo. Sabíamos que el Correo no tenía la confianza de la población. Creíamos que cambiar esa imagen también iba a contribuir a que nos diferenciaran de aquellos períodos en los que había desconfianza -lo tenemos que reconocer-, entre otras cosas, por malos servicios.

En las fotografías que estamos mostrando podemos ver cómo hemos invertido en mejorar los lugares de trabajo; creo que eso hace a la calidad de vida del trabajador; allí se pueden apreciar las condiciones de trabajo anteriores y las actuales. Creo que es malo para todos que un trabajador no esté en un lugar adecuado; es muy deprimente trabajar en condiciones inadecuadas.

Respecto de la innovación tecnológica y los servicios, sabíamos que cuando el número de cartas descendiera, sería necesario innovar en otros servicios. Acá están los nuevos servicios que el Correo Uruguayo ha desarrollado -si requieren más información, pueden encontrarla en la página web- : Geopostal, que es georreferenciación, que va a servir para todo el país; Correo Móvil, Express Internacional, Casilla Mía y Ahiva, que es una plataforma especialmente diseñada para la logística nacional y es una herramienta muy útil para las mipymes.

¿En qué ha mejorado el Correo después de todos estos cambios que hemos desarrollado? Hicimos una encuesta sobre cómo se veía a las empresas públicas: el 7% de los encuestados dijo que el Correo Uruguayo está peor; un 45%, que está igual y un 48%, que está mejor. Si comparamos -sé que es una comparación bastante odiosa- con los recursos que tenemos, nosotros estamos por encima de Antel, del Banco Hipotecario del Uruguay y de UTE. Esto significa que todo lo que venimos haciendo ha generado confianza, que se ve claramente reflejada en la población. En cierta forma, eso garantiza que lo que venimos haciendo está teniendo resultados.

Analizado el período 2008- 2015, nosotros tuvimos un aumento genuino del 57% y un aumento de egresos del 19%.

Voy a hacer referencia a los ingresos genuinos, lo que es importante, porque acá no estamos hablando de asistencia financiera; estamos hablando del esfuerzo de la empresa en diversificar su mercado, lo que en ese período ha significado un 57% de ingresos.

En la siguiente imagen se puede observar la evolución de los ingresos genuinos, la Tasa de Financiamiento del Servicio Postal Universal, que indica la ley, y la asistencia financiera.

El vector rojo claramente indica que los ingresos han aumentado considerablemente. La asistencia financiera está disminuyendo. Nosotros creemos que la autosustentabilidad nos viene bien a todos, a la empresa, a los trabajadores en particular -porque tendremos independencia- y a la población, ya que estos recursos pueden ser invertidos en otros servicios esenciales.

La evolución del patrimonio por primera vez ha sido positiva.

Los objetivos estratégicos que tenemos para este período 2015- 2020 son los siguientes. Mejoraremos la calidad y la eficiencia, lo que es necesario, porque en un mercado tan competitivo, si no se hacen mejoras en la calidad y en la eficiencia, difícilmente la población nos vaya a elegir.

También buscamos generar más desarrollo e innovación, mejoras en la gestión y descentralización. Nosotros estamos seguros de que las soluciones tienen que ser territoriales. Cada una de las regiones de nuestro país, cada municipio, cada departamento tiene necesidades distintas y nosotros tenemos que abarcarlas en soluciones territoriales.

Otro de los objetivos refiere a la gestión de prácticas de capital humano, universalización de los servicios e inclusión social. Vuelvo a repetir, no seríamos una

empresa pública si no consideráramos contribuir al desarrollo del país y a la sustentabilidad financiera.

Nuestro gran desafío es el Programa de Mejora Tecnológica Operativa, que viene asociado al Centro Logístico Nacional, con una inversión que yo creo que viene de la mano de la confianza que nos está teniendo el sistema financiero. Por primera vez, la CAF va a invertir US$ 9.200.000 en una empresa postal. Esto es único en América Latina. Eso habla de la confianza que hemos generado.

Este Prometeo, este deseo de mejorar va a incluir los dispositivos móviles, un sistema de administración de las plantas, con un *sorter*, que significa tecnología de avanzada, que facilitará las operaciones a nuestros compañeros.

El siguiente objetivo es un programa de eficiencia financiera con la aplicación de ERP.

También pretendemos hacer un programa de mejora de capital humano. Nosotros ya inauguramos el Instituto Postal de Formación. Creemos que nuestros funcionarios deben capacitarse cada vez más para su mejor desarrollo. Además, creo que por primera vez en la historia del país estamos haciendo concursos, que es lo justo. Consideramos que el capital humano de la empresa es un capital social de verdad para el país.

Otro objetivo es el Programa de Mejora en la Red Nacional Postal. Vamos a seguir mejorando nuestros locales y tecnificándolos. No solamente se trata de mejorar la infraestructura edilicia, sino también de seguir incorporando tecnología.

También apostamos a la descentralización. Seguimos tratando de descentralizar y seguimos -si no no seríamos una empresa pública- apoyando la implementación de políticas públicas.

Creo que no es necesario aclarar que durante un muy buen tiempo hemos contribuido al desarrollo de políticas públicas. Por ejemplo, la trazabilidad del ganado fue realizada por el Correo, así como también la pesquisa neonatal, esa gotita de sangre que se extrae al bebé a las cuarenta y ocho horas de nacido, que puede detectar enfermedades y que, por lo tanto, permite un mejor cuidado de esos bebés. Anteriormente, se hacía solo en la capital, pero el Correo uruguayo lo está haciendo en todo el interior del país.

Asimismo, el Plan Ceibal fue distribuido por el Correo uruguayo. Fue una enorme gratificación saber que nosotros éramos los únicos que podíamos ir a una escuelita rural donde había una maestra y dos alumnos. Eso nos llena profundamente.

También hemos realizado otros servicios, pero creo que con esto es suficiente, porque llevamos salud, productividad y cultura.

En la siguiente imagen se puede ver el plan de negocios que desarrollamos.

En el año 2020, vamos a ser autosustentables si la situación mejora. Tenemos algunos inconvenientes. No sé si se ve claro, pero lo proyectado refiere al plan de negocios, que es nuestra línea de base.

En el año 2014, nosotros no cumplimos con el 6,5%. La Tasa de Financiamiento del Servicio Postal Universal -aquello que recauda la Ursec y que pagamos todos los operadores postales- se apartó un 36,8% de lo proyectado.

En el 2015, nosotros cumplimos con un 8% por encima de lo proyectado y la Tasa de Financiamiento del Servicio Postal Universal fue de menos 109,1%. ¿Por qué hago referencia a esto? Porque la Tasa de Financiamiento del Servicio Postal Universal es lo que paga los costos de la empresa pública por estar en todo el interior del país. Todos

sabemos que eso tiene un costo y que, por lo tanto, esa tasa debería cubrirlo. Por eso, consideramos importante este aspecto: si la Tasa de Financiamiento del Servicio Postal Universal sigue descendiendo, difícilmente podamos cumplir con esa autosustentabilidad de la que hablábamos, a pesar de los enormes esfuerzos que está haciendo la empresa por generar ingresos genuinos.

La siguiente imagen muestra algo que nos va a colmar el alma cuando se realice. Es la nueva planta logística postal, a la que hacíamos referencia, que tendrá la financiación de la CAF. Nosotros consideramos que será la planta logística postal pública más importante del país. Eso significa contribuir con la infraestructura de nuestro país, pero también garantizar que la población tenga una mejor calidad de servicio -vuelvo a repetir- con tecnología de avanzada. Con esto pretendemos que nuestros funcionarios trabajen cómodos. No traje fotos de cómo es el centro de procesamiento postal actual, pero créanme que está en una situación lamentable. Así van a trabajar nuestros empleados cuando la planta esté finalizada. Esperemos que esté pronta en 2017. Haremos pruebas en el año 2018 y esperamos que nos puedan acompañar en la inauguración de la planta.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- Tengo dos preguntas que me surgieron de la intervención de los integrantes del sindicato en la Comisión.

Quisiera saber si el ente está cumpliendo o no con el convenio marco salarial. La otra pregunta es si el ente tiene ámbitos de negociación con el sindicato, porque cuando sus integrantes estuvieron aquí esbozaron que no había ámbito de discusión. Además, la Mesa Coordinadora Sindical del ente dijo que se había reunido con el ente, pero que este no se reunía con el sindicato.

SEÑORA MOREIRA (Solange).- Gracias por la pregunta, señor diputado Placeres.

La respuesta es un rotundo "sí". Nosotros tenemos una mesa negociadora que se reúne semanalmente con el sindicato postal. Ha habido avances. Hay actas que comprueban esas reuniones. Si los señores diputados lo desean, se las podemos hacer llegar. No concebimos una empresa pública que no se reúna ni negocie con sus trabajadores.

Creo que es importante señalar que la última reunión fue ayer, en la que presentamos la propuesta definitiva para nosotros de las mejoras que considerábamos incluir en el presupuesto que esperamos que se apruebe para 2017, que tiene mejoras sustanciales en relación al convenio colectivo pasado.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- Nos gustaría que nos pudieran enviar esas actas, lo que sería un aporte interesante, a los efectos de quede constancia del cronograma de reuniones, porque una de las denuncias del gremio, más allá de que podemos entender su visión, era que no había ámbito de negociación. Es bueno este aporte para que la Comisión siga tendiendo puentes para ver por qué hay una opinión contraria, cuando hay ámbitos de participación. Desde aquí podemos ayudar a pulir algunos aspectos, tal como lo planteó el señor Artigas, coordinador de la mesa de entes, no solo el gremio del ente.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero agradecer el desarrollo de la información que aportaron a través de la presentación que han hecho, basada en el proceso de transformaciones que está sufriendo el Correo y en las perspectivas de desarrollo que plantea la Administración.

Quiero hacer una pregunta, basada en lo que desarrollaba la presidenta del Correo en cuanto a la reducción, no solo a nivel nacional, sino también internacional, de lo que

es el volumen de cartas y el crecimiento de paquetes, que hacen necesaria una infraestructura distinta.

Los trabajadores plantean que hay partidas que tienen que ver, precisamente, con ese aspecto del reparto de cartas, que en realidad están significando una reducción en el salario que perciben. En aquel momento, el señor diputado Placeres preguntó si se habían salarizado esas partidas. Queremos saber cómo visualizan desde la Administración esta situación y si es tal cual lo ha planteado la delegación sindical.

SEÑORA VIÑOLY (Giannella).- Precisamente ayer se hizo un ofrecimiento. En realidad, las partidas son variables, condicionadas a la entrega de los envíos, tanto francos como certificados, con diferente valor, dependiendo del tipo de servicio que se brinda. O sea que no es una afectación salarial, sino un variable. De todas formas, quisimos contener un poco la situación que se estaba planteando con la baja, en algunos casos, del 20%. Generalmente, esa baja no se ha dado porque, como los señores diputados vieron en la presentación, todavía sigue subiendo lo que es la carta simple, pero está bajando en determinadas zonas. Por alguna razón como, por ejemplo, facturas electrónicas, en zona Centro, Pocitos y Ciudad Vieja ha disminuido, pero en otros lugares ha aumentado. Eso significa que algunos carteros han tenido una baja. Como debemos contemplar todas las situaciones, ayer se hizo un ofrecimiento en donde se plantea que de ese variable, se va a salarizar hasta el 90% de lo que ellos cobran por variable a nivel individual. A nivel sectorial, o sea, por unidad zonal, se va a salarizar un 55% del zonal.

Hay carteros que tienen radios en donde la distancia o los metros cuadrados son mayores y tienen pocas cartas para repartir; caminan mucho y reparten poco en volumen. Por lo tanto, su variable es baja. Hay otras zonas que son más cortas en metros cuadrados pero reparten muchas más cartas porque hay edificios. En una cuadra entrego lo que otro cartero, en otro radio, entrega en tres manzanas. Para solucionar ese problema y para que la situación de los carteros que tienen menos ingresos variables no disminuya más, cuento todo lo que entra por unidad zonal; entonces eso, lo que se llama sectorial, lo divido al 55%, lo que implica que el cartero que tiene radios con menos reparto de cartas, va a aumentar su salario porque va a tener un 55% que no va a variar nunca, va a quedar fijo. El cartero que supera la entrega de ese 55% base de sector, unidad zonal digamos, cobrará por arriba. Esto significa un aumento del variable en aquellos carteros que tienen menos cartas para repartir. En aquellos carteros que tienen radios con mayor volumen, significa que el 90% de esa partida se salarice. Entonces, si bajan las cartas, igual van a tener ese 90% del variable fijo, aunque es una contradicción porque un variable fijo no puede haber. Esto es lo que ayer se logró trasmitir a la mesa del sindicato. El día jueves tienen asamblea para ver cómo siguen las negociaciones y qué medidas se tomarán.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- A ver si entendí. Soy cartero individual y reparto en una zona amplia, por tanto, me van a incluir el variable que tenía hasta el 90%. Estoy en una zona deprimida, baja y tengo una inclusión de hasta un 55%. ¿Es así?

(Diálogos)

——Es decir, el planteo del ente es hacerlo en forma individual y no colectiva, de acuerdo al criterio de productividad de zona.

SEÑORA VIÑOLY (Giannella).- En realidad, la idea es tratar que los carteros que tienen menos ingresos por variable, suban un poco. Por ejemplo, yo tengo diez pesos por mes de variable en una zona grande y voy a cobrar un 90% de ese diez, voy a cobrar nueve pesos. Ahora, hay otros carteros que apenas cobran uno o dos pesos en ese total;

lo que queremos lograr es subir y hacer un conteo por zona y no por radio. Por lo tanto, el cartero que ganaba dos pesos, pasa a ganar, como mínimo, un 5.5 de variable.

Espero que se haya entendido porque es difícil de explicar.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos mucho la presencia de la delegación de la Administración Nacional de Correos. Quedamos a la espera de las actas que nos van a remitir.

Si en algo la Comisión puede ayudar para el desarrollo de la negociación, estamos a las órdenes.

Muchas gracias.

(Se retira de sala la delegación de la Administración Nacional de Correos)

(Ingresa a sala una delegación de la Comisión Interna del Hospital Maciel)

——La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir a una delegación de la Comisión Interna del Hospital Maciel, integrada por su presidente, el señor Óscar Aires, las señoras Cecilia Barrios, Karina Gauna, Janet Soto y el señor Ruben Ramos.

SEÑOR AIRES (Óscar).- Primero que nada quiero agradecer la instancia brindada y la posibilidad que tenemos los trabajadores de ser escuchados por nuestros representantes.

Hay varias cuestiones que venimos discutiendo con la Dirección del Hospital, tanto en el ámbito bipartito como tripartito, así como en instancias que hemos tenido en la Dirección Nacional del Trabajo

En el Hospital Maciel contamos con servicios de IMAE, Institutos Médicos de Alta Especialidad en lo que tiene que ver con diálisis, todo el departamento de nefrología, ya sean crónicos, agudos o peritoneal, el servicio de hemato- oncología, que abarca la parte de transplantes y el tratamiento paliativo para los pacientes terminales.

La gran mayoría de estos compañeros dependen de la comisión de apoyo local que se financia con rubros propios del Hospital. Es la comisión que vende servicios para afuera que son financiados por el Fondo Nacional de Recursos. Además de los compañeros que trabajan en esos servicios, la Comisión de Apoyo Local tiene recursos humanos dispersos por todo el Hospital. A fines del año 2014 y principio de 2015 los compañeros del Servicio de Diálisis iniciaron una demanda por rubros salariales, correspondientes al 20% por área cerrada de diálisis y al 30% por nocturnidad. Al respecto, se llegó a una instancia de negociación con el Hospital Maciel en la Dinatra, en la que se acordaron los rubros a pagar y se celebró un convenio plurisubjetivo entre delegados del servicio y la dirección del hospital, sin la participación de la comisión interna que actuaba anteriormente ni la federación. En este acuerdo, además de los rubros económicos que se reclamaban…

SEÑOR PRESIDENTE.- Disculpe que lo interrumpa. Quiero hacer una pregunta, porque no entendí bien. ¿Entre quiénes se realizó el acuerdo si no participaron ni la comisión interna ni la federación?

SEÑOR AIRES (Óscar).- El acuerdo se realizó entre un grupo de delegados del servicio. Tenemos una copia del acuerdo que dejaremos a la Comisión.

Como decía, además de los rubros económicos que se reclamaban, se acordó que todos los compañeros pasaran al Grupo 15 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -los rubros que se reclamaban eran los correspondientes a dicho grupo- y la renuncia a

los beneficios de funcionarios públicos, entre los cuales está el derecho a recibir la canasta de fin de año.

Nosotros asumimos en mayo de 2015 y en el mes diciembre nos encontramos con el reclamo de la canasta por parte de setenta u ochenta compañeros.

Entonces, se trata de un acuerdo plurisubjetivo, del que no participaron los actores que debían estar presentes y que va en contra del principio de irrenunciabilidad. La gente que trabaja fuera del Servicio de Diálisis no renunció a ningún beneficio y de todas formas se vio afectada. Estamos hablando de compañeros que trabajan en farmacia, en cuidados moderados u otros servicios, que cobran $ 15.000 por mes. Hicimos este planteo a la dirección del hospital, pero no hubo acuerdo. También fuimos a la Dinatra. Como le comentaba a un colega de ustedes, cuando la compañera que estuvo de mediadora iba a la dirección del hospital o hablaba con el abogado no podía decirles que el acuerdo no era viable. Antes de iniciar una demanda -actualmente ASSE quiere que todo se resuelva a través de demandas-, en la que los compañeros pierden tiempo y dinero en abogados y terminan negociando por menos dinero del que les corresponde, decidimos plantear el tema en todos los ámbitos en los que entendemos que se nos puede dar una respuesta o en los que ASSE puede dar una respuesta de cómo llegó a esto.

Esto es lo que puedo decir con respecto al reclamo de la canasta de fin de año.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- Agradezco la presencia de los trabajadores del Hospital Maciel. Recibimos el planteo. En general, lo que se estila es que la Comisión converse posteriormente con la otra parte, en este caso, la dirección del hospital. Así procedimos en el caso del Correo; hace algunos días recibimos el planteo de los trabajadores y hoy vino la dirección del Correo. Ese es el mecanismo de trabajo de la Comisión.

De manera que tomo nota de lo que plantean para su posterior estudio y agradezco su presencia en la Comisión.

SEÑOR PRESIDENTE.- Como Comisión, vamos a convocar, a través de ASSE, a la dirección del hospital, porque entendemos que aquí se han hecho varios planteos. Queremos saber, por ejemplo, con quiénes se realiza la negociación colectiva, quiénes son los encargados de desarrollar desde el punto de vista sindical la negociación colectiva; la sustitución de organismos sindicales a través de grupos de trabajadores no parece ser el camino más adecuado para poder desarrollar la negociación colectiva.

Al mismo tiempo, trasladaremos la versión taquigráfica de esta reunión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social porque ustedes están planteando el problema de la canasta de fin de año. Hay un conjunto de situaciones que se pueden afectar en la medida en que no se respeta a quienes son representativos, en este caso, de los funcionarios del Hospital Maciel.

Haremos esos planteos. Trataremos de que la Dirección Nacional de Trabajo nos dé su visión en torno a esto porque, de alguna manera, puede generar un antecedente negativo en el relacionamiento y la forma de negociación con los trabajadores organizados.

Quiero hacerles una pregunta vinculada al Servicio de Diálisis. Me refiero a la reutilización del material. ¿Ustedes tienen idea de cómo es la reutilización del material, es decir, cuánto se utiliza el filtro para dializar? Esa ha sido una de las reivindicaciones históricas de los trabajadores de la salud de la región, porque empresas trasnacionales obtenían muchas ganancias por la reutilización excesiva, tanto de los filtros, como de

tubuladuras y circuitos, sin respetar su vida útil. Su reutilización va directamente en detrimento de la salud de las personas dializadas. Concretamente, me gustaría saber si ustedes tienen idea de cuánto se reutilizan los equipos.

SEÑOR AIRES (Óscar).- No.

SEÑOR PRESIDENTE.- Está bien.

No sé si quieren agregar algo más.

SEÑOR AIRES (Óscar).- Quiero referirme también a las cámaras de seguridad o de vigilancia.

Actualmente, en el hospital hay más de cien cámaras instaladas. El problema no es la existencia de las cámaras, sino la utilización que de ellas se hace. Tenemos cámaras en los comedores, en los lugares de descanso, en las puertas de los vestuarios; también hay cámaras adentro de las salas, primero, en salud mental, ahora en CTI. Quiero ser cuidadoso con lo que digo, pero lo cierto es que las cámaras se están utilizando de forma preventiva, muchas veces para revisar conductas o actitudes de compañeros. Hoy tenemos un problema complejo en torno a las cámaras: hay dos compañeras de la empresa de seguridad adentro de un cuarto lleno de monitores, con dos puertas de por medio, y cada tanto aparece un informe sobre qué hicieron Fulanito o Menganito. Disculpen la expresión, pero es así.

Hemos planteado que hay lugares en los que no puede haber cámaras, sobre todo en los comedores, donde la gente descansa. Los compañeros se sienten vigilados. La normativa vigente es bastante clara al respecto. Reitero que lo planteamos en los ámbitos correspondientes, pero no hemos tenido respuesta.

SEÑOR RUBIO (Eduardo).- Saludo a los compañeros trabajadores. Gracias por acercarse a informarnos.

Seguramente, con respecto a estos dos temas ustedes hablaron con la dirección del hospital. Me gustaría saber qué papel ha jugado en esto la dirección de ASSE, si han accedido a ella, si han tenido algún vínculo o alguna respuesta.

Gracias.

SEÑOR AIRES (Óscar).- El ámbito de negociación es con la dirección del hospital; es un ámbito bipartito. No se ha planteado al directorio de ASSE, ni siquiera a la Regional Sur. Reitero, es bipartito y muchas veces se da participación a la estructura de la federación, que es la que puede plantearlo en otro ámbito.

SEÑOR PRESIDENTE.- Haremos la convocatoria a ASSE y a la dirección del hospital para analizar los distintos niveles de participación.

SEÑOR AIRES (Óscar).- Otro tema que queremos plantear es el relativo al poder disciplinario.

Entendemos que no se están otorgando las garantías del debido proceso. Hacemos hincapié sobre todo en las inasistencias y en la parte sancionatoria. A veces desde Recursos Humanos llaman a compañeros para que vayan a notificarse por una falta que cometieron ocho o nueve meses atrás. En muchos casos la falta se cometió y la dirección está en todo su derecho de aplicar la sanción correspondiente; el problema es que no se cumple el principio de inmediatez. Eso fue discutido, porque hoy existe la estructura como para cumplirlo. Es decir, una vez que se pasan las inasistencias, por ejemplo, del Departamento de Enfermería, esa información pasa a Recursos Humanos, donde se publica la lista y, luego, debería encargarse la parte jurídica. Entonces, si se llama a una persona por una falta que cometió hace nueve meses, puede ser complicado

presentar los descargos porque puede no acordarse ni siquiera de lo que hizo. Esto pasa en muchos sentidos. Se planteó en la Dinatra. Nos dicen que a nivel del Tofup no hay un plazo establecido ni una prescripción. Se podría tomar como referencia el estatuto del funcionario público, que establece una investigación de emergencia que lleva setenta y dos horas, pero la dirección argumenta que esto rige para la Administración Central, no para los organismos de los artículos 220 o 221. El problema es que lo mismo que con las faltas sucede con la documentación y los trámites. Hay una oficina de recursos humanos que no está funcionando como debería funcionar. No hay voluntad de que cambie el funcionamiento y se pueda sustanciar lo más rápido posible.

SEÑOR PRESIDENTE.- Incorporaremos este tema a la preocupación y lo transmitiremos a las autoridades.

SEÑOR AIRES (Óscar).- A continuación queremos plantear algunas consultas. La primera, que creemos es la más importante, tiene que ver con la presupuestación de la Comisión de Apoyo.

Tenemos compañeros que trabajan para la Comisión de Apoyo desde 1990- 91. La ley de presupuesto quinquenal, período 2010- 2015 otorgó los recursos y los mecanismos como para presupuestar a todos los dependientes de esta comisión y, hasta el día de hoy, esto no ha pasado. Muchas veces los compañeros inician el trámite, llegan a la ventanilla, cuando no se les rechaza la documentación, va para ASSE y queda trancado. Hoy, por un conflicto en CTI, nos dicen que la prioridad es el CTI. La pregunta es qué va a pasar con la gente que está desde hace 20 años o 25 años, trabajadores que van camino a cumplir 30 años dependientes de la Comisión de Apoyo que no tienen la posibilidad de presupuestarse. Estamos hablando de técnicos, auxiliares, licenciados, la parte asistencial, la parte de oficios; abarca todo.

El otro tema tiene relación con la capacitación. También hemos planteado reiteradamente la necesidad de capacitar a los recursos humanos. Existe una falta grande de recursos humanos en el área de la salud. La reivindicación que se plantea es que la gente se pueda capacitar dentro de ASSE y seguir trabajando, que puedan ascender y cubrir lugares que son esenciales. A veces se hace difícil conseguir a un técnico o a un especialista. En ese sentido, la ley de presupuesto anterior había otorgado alrededor de $ 100.000.000 y de eso no hay nada.

En el ámbito bipartito hemos conseguido algo muy puntual que tiene que ver con la enfermería a la hora de la medicación, de la dilución y administración. En las licitaciones de las empresas tercerizadas logramos recuperar la capacitación para los compañeros, pero en lo que respecta al rubro del fondo destinado a la formación nos dicen que no existe.

SEÑOR RUBIO (Eduardo).- Imagino que la comisión consultará y convocará por todos estos temas.

En cuanto a la presupuestación, no depende de la dirección del hospital. Me imagino que ello también pasa por alguna instancia superior. Quisiera saber qué respuesta tuvieron respecto de la presupuestación de los trabajadores que están habilitados según el presupuesto quinquenal y que llevan más de 20 años trabajando. Me gustaría conocer estos asuntos a fin de saber qué puertas golpear y preguntar al respecto.

SEÑOR AIRES (Óscar).- La respuesta que nos dan hoy es que la prioridad son los CTI. CTI inicia un conflicto a través de Afasse. Lo que plantean es presupuestar primero a CTI. Estamos hablando de la gente que trabaja desde antes del 2010, pero aquellos que están después de este año en un CTI, tampoco tienen respuesta en cuanto a cuándo se

les va a presupuestar. Si bien hay gente por el artículo 256 de la Ley N° 18.834, de provisoriato, por dieciocho meses con seis evaluaciones cada tres que, de ser favorables, permiten la presupuestación, hay gente que ingresó al CTI o a otro servicio por la Comisión de Apoyo posteriormente al 2010. Estos trabajadores tampoco saben qué va a pasar con ellos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Vamos a plantear todos estos temas, pero no ante la dirección del hospital, sino frente a ASSE. Haremos la convocatoria y en la medida en que obtengamos respuestas, se las transmitiremos. Inclusive, trataremos de ayudar en el establecimiento de normas de negociación colectiva pues hay leyes que están vigentes que deberían aplicarse.

Insisto en que sorprende el tipo de negociación encarada por la dirección del hospital. Esos temas los vamos a plantear como comisión tanto a ASSE como a la Dirección Nacional de Trabajo.

SEÑOR AIRES (Óscar).- Agradecemos que nos hayan recibido y que nos hayan dado este espacio y por la posibilidad de ser escuchados. Estamos a la orden para cualquier duda, consulta o necesidad de información.

Dejaremos algo más de información. Además del acuerdo que se celebró en la Dinatra, tenemos un documento sobre la utilización de las cámaras que hicieron los abogados de la Federación.

Muchas gracias por la instancia.

(Se retira de Sala la Comisión Interna del Hospital Maciel)

(Ingresa a Sala el Sindicato de Funcionarios Policiales de Montevideo- Uruguay)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a una delegación del Sifpom, Sindicato de Funcionarios Policiales de Montevideo- Uruguay, integrada por la vicepresidenta, Leticia Cruz; el secretario general, Fabricio Ríos; el asesor jurídico, doctor Washington Abdala y las delegadas en enfermería, Alicia Chaparro y Andrea Álvarez, para conocer la situación del Hospital Policial y demás temas que tengan a bien plantear.

SEÑOR RÍOS (Fabricio).- Estoy aquí en representación del Sindicato de Funcionarios Policiales de Montevideo, soy el secretario general. La compañera Leticia Cruz está en el lugar de Patricia Rodríguez porque tiene un embarazo a término y por el estatuto del sindicato le corresponde ocupar este cargo en representación de la asociación civil. Las demás compañeras son delegadas del Hospital Policial en el área de enfermería, que expondrán sobre la problemática por las que están pasando hoy en día. Ellas cuentan con nuestro apoyo; hemos trabajado varias veces en el Hospital Policial y conocemos un poco la situación por la que están atravesando.

Las denuncias se basan en tres partes.

En primer lugar, debemos hablar de las condiciones laborales que, a nuestro entender, están bastante complicadas.

En segundo término, queremos plantear el tema salarial del personal de enfermería. Muchas veces se exige a algún enfermero realizar una hora extra o alguna guardia que el hospital paga como concepto de viático, un dinero que el hospital tiene como gastos confidenciales y por el cual no paga aportes; cada tres horas de trabajo, se cobra un viático. Nosotros estuvimos negociando con la Dirección Nacional de Sanidad Policial, que hoy se denomina Dirección Nacional de Asuntos Sociales. Manejábamos una cifra de aumento de por lo menos $ 1.000 y la dirección del hospital decidió que el aumento fuera de solo $ 40 y que se descontara en el caso de una falta o llegada tarde.

Esto para nosotros no fue de recibo y fue muy mal visto por el personal de enfermería y del resto del hospital porque el aumento es prácticamente irrisorio. En realidad, uno tiene que cumplir con ciertos parámetros para que lo paguen.

SEÑORA CHAPARRO (Alicia).- Son pésimas las condiciones que venimos soportando desde hace años y vemos que no hay cambios. Estos temas ya se han planteado, pues hablamos con el director de Sanidad Policial, doctor Anzalone, y nada cambió. Tenemos falta de personal, malas condiciones de trabajo, además de abuso de autoridad. Con el sindicato estamos tratando de hacer algo porque ya no damos abasto pues tenemos falta de personal, de materiales, sufrimos abuso de autoridad y no nos pagan doble las horas extra, que es lo corresponde. El aumento de los viáticos es de $ 40 con la exigencia de que cada enfermera debe atender a dieciséis pacientes. Creemos que esto no corresponde y por esta razón venimos a esta comisión para tratar de lograr algo. Reitero que no damos abasto. Desde hace años vienen renunciando compañeros con contratos y toman a la gente como empresas unipersonales. Además, hay exigencias, y como dice la directora del departamento: "Los pacientes tienen que brillar". No me parece justo lo que estamos padeciendo. Nos preguntamos hasta cuándo vamos a seguir callándonos; no damos más.

SEÑOR RÍOS (Fabricio).- En el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hemos denunciado las condiciones de trabajo como corresponde. Estamos esperando que se haga la inspección y conocer los resultados.

En cuanto a la facturación, en el período anterior, antes de las elecciones, se había dicho que se tenía que sacar la facturación del sistema del Hospital Policial e, inclusive, se crearon cargos para eso; sin embargo, esta iniciativa duró muy poco pues enseguida se volvió a facturar otra vez. En realidad, no vemos mal el sistema de facturación en algunas áreas de la salud del Hospital Policial. Entendemos que los sueldos de algunas especializaciones o médicos deben equipararse al escalafón de la Policía. Debemos recordar que tenemos una pirámide que en el Hospital Policial se ve un poco truncada porque el Ministerio fue eliminando los cargos más altos y los incluyó en la secretaría o en otros lados. Entonces, esa pirámide se fue deformando y no quedaron cargos para el personal de enfermería y algún otro personal especializado.

Por ejemplo, un auxiliar de enfermería debería equipararse al grado de cabo; esto está para resolución del Ministerio. En realidad, son muy pocos los enfermeros que tienen ese grado. Por ejemplo, hay médicos y especialistas a los que se les ha equiparado; tienen el grado de agente de segunda y se les paga un dinero extra. Esto no pasa con enfermería. El enfermero puede ser agente de segunda, y ganar $ 16.000, o comisario, y ganar $ 40.000, según en qué momento haya ingresado. Se dice "a igual tarea, igual remuneración", pero tampoco estamos funcionando bien en esto.

Supuestamente, el Ministerio del Interior creó doscientos cargos para enfermería del Hospital Policial. Esto lo dijo el director nacional de Asuntos Sociales. El año pasado, se iba a regularizar esta situación, se iban a destinar esos doscientos cargos al personal de enfermería, a efectos de que todos tuvieran el mismo cargo y, por ende, ganaran el mismo dinero mensualmente, pero al día de hoy no se ha podido concretar. No sabemos por qué esos doscientos cargos no se han destinado al sector de enfermería del Hospital Policial.

Además, no tenemos acceso a la información. Parecería que todo lo del Ministerio del Interior fuera secreto. No se puede acceder a los números. Quizás esta Comisión pueda acceder a lo que nosotros durante años no hemos podido. Queremos hacer algún cambio o mejorar la situación de los compañeros, pero no contamos con la información que necesitamos. Se ha solicitado la información; inclusive, se ha querido trabajar en

conjunto con la jefa de recursos humanos del Hospital Policial, viendo la forma de que se pueda ir ascendiendo en la pirámide de contratados, pero no hemos encontrado eco en la cúpula del hospital o en la cúpula de la Dirección Nacional de Asuntos Sociales.

Hemos agotado todas las instancias. Queremos abrir otros caminos para empezar a hacer estos cambios. Hace más de diez años que estoy en el sindicato policial y siempre venimos a plantear la misma problemática. No hay voluntad de encontrar una solución por parte de la Dirección Nacional de Asuntos Sociales del Ministerio del Interior ni del Hospital Policial.

SEÑOR PRESIDENTE.- Esta Comisión, en varias oportunidades, ha recibido planteamientos del sindicato policial con relación a la situación del hospital. Inclusive, en alguna oportunidad los integrantes de la Comisión mantuvieron reuniones con la dirección del hospital y con los compañeros del sindicato. En aquel momento, una de las principales preocupaciones era los CUP, generados durante los años noventa. Las empresas unipersonales constituían una precarización notoria del trabajo en un área de asistencia como el hospital.

¿Hoy se está retomando la contratación de empresas unipersonales?

SEÑOR RÍOS (Fabricio).- Los CUP se dieron entre los años 1990 y 2002. En esa instancia, estuvimos acá planteando una denuncia. Se contrataron funcionarios en negro durante ese período. En aquel momento, elaboramos un anteproyecto de ley en el que se establecía que los compañeros se hacían cargo de los aportes al BPS, pero querían que se les reconocieran esos diez años de trabajo. Actualmente, hay funcionarios que ya tendrían que estar jubilados, pero les faltan esos años para irse. Venimos siguiendo ese expediente. Sabemos que está en el Ministerio de Economía y Finanzas y que faltan algunos datos para que pase al Ministerio del Interior.

El problema de los CUP es diferente al de la facturación. El régimen CUP consistía en contratos en negro. Con respecto al problema de la facturación, yo soy enfermero, tengo una empresa unipersonal, hago mi aporte y, por lo tanto, la empresa contratante -el Ministerio del Interior- no tiene ningún tipo de obligación. Un enfermero que factura no cobra ADP, nocturnidad, ni tiene derecho a licencia porque él es patrón de su empresa. Otra cosa es la presupuestación de un cargo policial. Yo soy enfermero y tengo grado de policía: soy cabo o agente de primera o de segunda. El problema está en que hay enfermeros que ganan $ 16.000 y otros que ganan $ 25.000. Ganan distinto porque los grados son diferentes y porque ingresaron al Ministerio del Interior en distintos momentos. No hay equiparación de grados para enfermería.

En el Hospital Policial, hay tres tipos de funcionarios: los presupuestados, los contratados y los que tienen empresa unipersonal. Los presupuestados hacen la Escuela Nacional de Policía; los contratados poseen un contrato por dos años que se renueva automáticamente, y los que tienen empresa unipersonal, facturan. El mayor problema está en la facturación. Los compañeros tienen que facturar y pagar impuestos, pero pueden trabajar diez horas, veinte horas o ninguna. Es una trampa al solitario.

Estamos a la espera de los doscientos cargos. Pasa el tiempo y las condiciones de trabajo siguen igual y los compañeros se siguen quejando de la cantidad de pacientes que tienen que atender. Hay persecución laboral.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- ¿Qué cantidad de personas facturan como empresas unipersonales?

SEÑORA CHAPARRO (Alicia).- Doscientas.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tengo presente el problema de los CUP. La alternativa que propuso el sindicato policial fue el pago por parte de los funcionarios de los aportes de los años de funcionamiento de los CUP. En aquel momento, no compartí esa salida. Entendí la voluntad de los funcionarios, pero la decisión de la contratación de los CUP fue del Hospital Policial, por lo que este debería haber realizado los aportes. Participamos en varias instancias y sabemos que hay funcionarios que al día de hoy tienen dificultades para completar los años efectivamente trabajados. Según lo que ustedes plantean, también al día de hoy hay una situación de precarización.

En 2010 planteamos la derogación del artículo 178 de la Ley Nº 16.713, que establecía una presunción simple; en la medida que existía una unipersonal se la consideraba válida, verdadera. Ese artículo fue derogado porque instaba a la estafa de los derechos de los trabajadores. Miles de trabajadores públicos y privados en diferentes áreas fueron obligados a establecer empresas unipersonales para poder continuar trabajando o para acceder a un puesto de trabajo. Cuando el BPS constata a partir de una denuncia o actuando de oficio que se trata de una relación laboral encubierta, se exige a la empresa el aporte a la seguridad social desde el momento en que se inició esa situación.

Vamos a solicitar a través de la Dirección Nacional de Sanidad Policial la concurrencia de la dirección del Hospital para que nos ilustre sobre la situación de facturación de funcionarios como empresas unipersonales al día de hoy. Tal vez ese sea uno de los aspectos más claros a desentrañar porque, en primera instancia, parecería que estamos ante una forma de precarización del trabajo. Reitero, en la medida que existe una situación de precarización laboral de las empresas unipersonales que realizan una tarea de carácter permanente en el hospital, es importante que la analicemos con la dirección del Hospital y con la Dirección Nacional de Sanidad Policial.

SEÑOR RÍOS (Fabricio).- Nos gustaría que a igual tarea, hubiera igual remuneración

En la parte técnica, ya sean médicos o especialistas, se han encontrado soluciones. Había médicos agentes de segunda que ganaban $ 16.000. Pero hoy en día, independientemente del grado en el escalafón de la Policía, no puede ganar menos que un oficial subayudante, que es un sueldo de alrededor de $ 30.000. El problema lo seguimos teniendo con el personal de enfermería; también con el de otros sectores del Hospital, pero, ahora me voy a referir a enfermería porque es el sector que hoy está presente y el que ha trabajado junto a nosotros en esta denuncia.

Todos los auxiliares de enfermería desarrollan el mismo trabajo, pero los sueldos que cobran son diferentes. El Hospital y la Dirección Nacional de Asuntos Sociales no nos han dado una respuesta para solucionar esta situación. Hay enfermeros que ganan $ 16.000 y otros, $ 30.000. Es una diferencia bastante grande. A veces hay ciertos sectores dentro del Hospital Policial que se van dejando de lado. Ellos tienen la misma problemática que nosotros como sindicato policial, pues tenemos acotadas las formas de manifestarnos, de protestar por lo que entendemos que es injusto. Y nos parece injusto tener enfermeros que hacen la misma tarea y que perciben un sueldo con una diferencia de más de $ 10.000. No concebimos esto. Todavía no hemos logrado un acuerdo con la Dirección Nacional de Asuntos Sociales en este tema para poder igualar a la gente que realiza la misma tarea.

También es de orden resaltar el abuso que se comete con el personal de enfermería, que es escaso para atender la cantidad de pacientes que tiene el Hospital Policial, la exigencia que tienen y la persecución de la que son objeto. No hay que olvidar que es un régimen vertical, donde el de arriba manda, da la orden, y el de abajo tiene que

cumplir, más allá de que estemos en el área de la salud. Y esto se cumple realmente en el Hospital Policial. Hay gente que viene de otros lugares públicos, donde se trabaja de forma diferente y, lamentablemente, cuando entran en el Hospital Policial, se ponen el uniforme de policía, se olvidan de que son compañeros de trabajo y, a veces, dan órdenes improcedentes, como se dice en la jerga policial. Queremos dejar claro que a los compañeros se les hace una persecución laboral dentro del Hospital Policial. Los compañeros de enfermería están arriesgando su carrera por cumplir órdenes que para nosotros y para ellos son improcedentes. La escasez de funcionarios es muy grande. Actualmente, un funcionario de enfermería tiene que hacer de camillero, subir pacientes, limpiar las habitaciones; o sea, tiene que hacer el trabajo de un equipo de salud de un piso. No hay auxiliares de servicio, camilleros, quien traslade a los pacientes; entonces, la enfermera de piso tiene que cumplir el trabajo o el rol de cinco personas. Les estamos exigiendo mucho y les pagamos la misma cantidad de dinero. Se nos toma el pelo con un aumento de $ 40, que si llegan tarde o faltan, no cobran.

Es lamentable que cuando planteamos alguna problemática en el Ministerio del Interior no se nos permita realizar un acta de las reuniones en las que participamos. No aceptan dejar nada escrito, y por eso no tenemos cómo probar las conversaciones, los acuerdos a los que llegamos con las direcciones del Ministerio del Interior. Hay que confiar en nuestra palabra o en que la dirección realmente asuma que tiene una problemática en el Hospital Policial y que, con buena voluntad, trabaje para solucionarla.

Las carencias son evidentes; solo hay que hacer un recorrido por el Hospital Policial para darnos cuenta de ellas. Nadie esconde nada; está todo a la vista.

Como dije, hay enfermeras que hacen todo el trabajo que describí, que tienen que hacer fuerza con los pacientes, etcétera. Hay que tener en cuenta que son personas que no deberían estar trabajando por la edad que tienen y el tipo de tarea. Anteriormente, habíamos planteado que a esta gente se les computaran esos diez años de trabajo para poder jubilarse y para que se pueda renovar el personal de enfermería, que hoy en día no está en condiciones de hacer algunas labores, por su salud y por los pacientes que están atendiendo.

SEÑOR ÁLVAREZ (Andrea).- Quiero contar cómo trabajamos en enfermería.

No solo hacemos el trabajo de enfermería, sino que también a veces hacemos el trabajo de las *nurses*, porque nos lo exigen cuando no hay en piso. No tenemos respaldo, ni una planta física donde podamos trabajar cómodamente; muchas veces no tenemos dónde sentarnos para escribir las historias. Ahora nos exigen tomarnos la media hora para descansar, pero no tenemos lugar donde hacerlo. En el piso donde yo trabajo nos adjudicaron un lugarcito que antes era un baño, y un paciente nos regaló una heladera y una mesita. Ese es nuestro descanso. En el invierno es muy frío y en el verano es muy caluroso. En el turno de la noche no se puede ir allí porque andan las cucarachas. A eso hay que agregar que tenemos, como mínimo, diez pacientes por guardia, y se nos exige atenderlos. La mayoría de ellos no tiene acompañante. No tenemos timbre en las salas, o sea que los pacientes nos tienen que gritar para que los escuchemos cuando necesitan algo. Yo trabajo en la noche y no tenemos luz. En la sala hay una cama, un sillón donde está el acompañante y ahí tenemos que treparnos para prender la luz que está detrás de la cama. Así trabajamos.

SEÑORA CHAPARRO (Alicia).- Cuando llueve, ponen papeleras porque del sexto piso para abajo se moja todo el hospital. Las compañeras del tercer piso compraron una estufa para los bebés de la *nursery*. Todo lo que nosotros tenemos es porque nos lo regalan los pacientes. En el descanso del quinto piso hay una silla sola, toda rota. Nos

ordenan descansar en una enfermería contaminada. La media hora que nos exigen tomarnos este año no la podemos cumplir.

SEÑORA ÁLVAREZ (Andrea).- La media hora tampoco la marcamos y la cumplimos cuando tenemos disponibilidad. A veces somos dos o tres en el piso con cuarenta pacientes. ¿En qué momento nos podemos tomamos la media hora? Es imposible. Nos exigen que prioricemos al paciente, y lo que no se puede hacer, no se hace.

Nos exigen que nos ocupemos de la atención del paciente, el papeleo, las coordinaciones si no hay una licenciada y, a veces, nos sacan de los pisos para hacer traslados fuera del hospital. Entonces, cuando somos tres -con cuarenta pacientes-, quedamos dos y el otro sale a la calle.

SEÑOR ABDALA (Washington).- Queremos plantear otro problema, que nos afecta mucho y nos preocupa sobremanera. Además, consideramos que si hay algún lugar en donde plantearlo, es este.

Se está dando una situación de postergación de licencias sindicales, que es absolutamente incomprensible. Usted, presidente, sabe mejor que nadie -porque ha sido sindicalista- que el sindicalista tiene un fuero sindical que debe ser respetado. El fuero sindical, en cuanto lleva adelante la tarea de defensa del trabajador en su sindicato, opera, no como una inmunidad o prerrogativa, sino básicamente como un instrumento de trabajo para llevar adelante su propia tarea. Sin embargo, el Ministerio del Interior, en el área de tránsito, empezó con un mecanismo de postergación de licencias sindicales por razones sanitarias o de servicio, por falta de personal. Vamos a dejar copia y constancia de algunos documentos, en los que se desplazan este tipo de licencias sindicales. Estamos muy preocupados porque esto no se lo hacen al Sunca, a AEBU o a otros sindicatos; se lo hacen a los sindicatos policiales.

Los diputados podrán llevar adelante la interpretación como quieran. Nosotros estamos a un centímetro de creer que esto es una persecución sindical; otra explicación no hay. No son muchos los funcionarios que llevan adelante este tipo de tareas sindicalistas a nivel de la policía. Los que hay están bien fundamentados y no son tantos

Entonces, acudimos aquí, que es el escenario policromático y pluridemocrático por excelencia, para que nos ayuden a reflexionar en conjunto y, eventualmente, se pueda hacer un llamado de atención y conversar con el Poder Ejecutivo para que esto no se repita. De lo contrario, se va a generar una situación muy tensa de la que nadie saldrá bien. No es una amenaza ni mucho menos; es una reflexión en voz alta de gente que está preocupada.

Es rarísimo que se posterguen licencias sindicales a dedo, estableciendo: "A vos, sí; a vos, no". Esto no puede suceder, máxime cuando el sindicato policial -por lo menos el nuestro- es responsable, con gente seria. Acá no hablamos de sindicalistas que ganan cifras hiperrelevantes o que hacen la plancha y están de vivos; son sindicalistas que laburan en defensa de sus trabajadores. Sin embargo, viene una orden de arriba diciendo que se suspende la licencia de uno de sus integrantes. ¿Cómo funciona ese asunto? Como mínimo, correspondería levantar el teléfono y decirle al sindicato: "Tengo un problema; correspondería que lo conversáramos". Me parece que en democracia, un instrumento como un sindicato tiene que ser respetado sobremanera, sea policial o de la construcción. Me parece que no está bueno que unos tengan coronita y otros no.

Es importante que tengan constancia de esto. Vamos a dejar algunos documentos de postergación de algunas de estas licencias sindicales. No somos gente tonta;

podemos entender que en algunas áreas del servicio del Ministerio del Interior se requiere más personal, pero es algo para conversar y reflexionar.

Este es un precedente. Entonces, me pregunto si mañana el Ministro del Interior puede no otorgarle la licencia sindical a la presidenta de otro sindicato. Como lo hizo con este funcionario, lo puede hacer con la presidenta del sindicato. ¿Puede hacerlo o no? ¿Se puede hacer con el presidente del Sunca? Se supone que no. No voy a extenderme en la tesis de Barbagelata o Plá Rodríguez acerca del significado del movimiento sindical, pero me parece que el fuero sindical es, precisamente, un instrumento para respetar este tipo de tareas.

Estamos preocupados, pero sé que vamos a contar con la colaboración de ustedes, porque sé que este tema lo entienden de taquito.

La verdad es que esto no estaba en el orden del día, pero es algo que nos genera una preocupación enorme.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quedamos con varios planteamientos a realizar a través del Ministerio del Interior y de la Dirección Nacional de Sanidad Policial a la Dirección del Hospital Policial, relativos a la negociación colectiva, diferencias salariales y lo que se agregaba sobre las licencias y libertades sindicales.

Nosotros compartimos que la actividad sindical es sumamente importante en cualquier actividad.

Los sindicalistas en Uruguay no tienen sueldo, reciben lo que cobran por su actividad laboral. Realmente nos preocupan las denuncias por no respetar las libertades sindicales. Se los dice alguien que fue despedido durante diez años por enfrentar la privatización de la Compañía del Gas, conjuntamente, con toda la dirección del sindicato entre 1996 y 2005.

Sabemos que es muy frustrante para los trabajadores concurrir al Parlamento y que no se dé la debida atención a las denuncias; eso ha pasado muchas veces en este país. Por tanto, para nosotros, en cualquier circunstancia, una denuncia sobre libertades sindicales o negociación colectiva es muy importante. También el tema de las facturaciones de unipersonales nos parece realmente preocupante.

En definitiva, a través del Ministerio del Interior y de la Dirección Nacional de Sanidad, vamos a invitar a la Dirección del Hospital, para saber cuál es la visión que ellos tienen y cotejar la información, porque las denuncias son graves.

Agradecemos su presencia; estamos a las órdenes.

(Se retira de sala la delegación de SIFPOM)

(Ingresa a sala la delegación del Sunca)

——Tenemos el gusto de recibir a los señores Pablo Argenzio, Marcelo Cardozo, Fernando Macedo, Luis Barboza y Daniel Da Silva, autoridades del Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos, Sunca, a quienes cedemos el uso de la palabra a efectos de que realicen su planteo.

SEÑOR ARGENZIO (Pablo).- Como responsable nacional del conflicto en la construcción, quiero agradecer una nueva instancia de atención por parte de esta Comisión. Desde hace un tiempo, nos hemos venido reuniendo por más de un conflicto instalado en la Industria. Hoy, particularmente, estamos aquí por una situación que se enmarca en lo que hemos venido discutiendo sobre algunos contratos de empresas relacionadas directamente con la obra pública.

La semana pasada tuvimos una movilización a nivel general, en la que definimos una serie de medidas, siempre atendiendo la situación de lo que es la obra pública, con particular atención en las escuelas, hospitales y demás, en el entendido de que son obras de particular sensibilidad.

Pedimos esta entrevista por el conflicto con la empresa Nebaril, que abarca a cerca de sesenta trabajadores, de los cuales la mitad están afectados a obra pública. Los compañeros están trabajando en la obra del Liceo de Punta de Rieles y en la Escuela Nº 8 de la ciudad de Florida.

Es una empresa de larga trayectoria en la industria de la construcción, generalmente de obra pública, que es contratada a través de las intendencias o de la ANEP.

Desde setiembre los compañeros están sin cobrar sus haberes. Trabajaron todo setiembre y parte de octubre. Se les dieron algunos vales, pero algunos no llegan a cubrir la quincena y otros, directamente no han cobrado nada. A esto se suma la situación de que hoy los compañeros están todos en la obra. No están tomando medidas. No tienen capataces que les den órdenes de trabajo. No están de baja en el Banco de Previsión Social. Están en una situación que es un limbo. Los compañeros se están presentando a la obra pero, más allá de no recibir el pago, ni siquiera reciben directivas de trabajo. Es más: en la obra de la Escuela Nº 8, de Florida, están los compañeros capataces con la misma suerte que el conjunto de los compañeros. Nadie sabe cuál es su situación. Inclusive, la empresa ha llamado a algunos compañeros para intentar saltear algunas instancias y ver si se puede arreglar algo por fuera. Evidentemente, los compañeros respondieron que todo por dentro de la ley, pero hoy estamos en una situación de extrema complejidad.

Como dato anecdótico, quiero decir que ni siquiera se está volcando la retención que se hace a los compañeros, producto de la afiliación al sindicato, porque la empresa no responde el teléfono.

La semana pasada, tuvimos una citación en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la Comisión de Conciliación, donde se presentó ANEP como responsable de la obra y ni siquiera se presentó la empresa. Es más: ahí nos dijeron que la empresa tampoco daba respuesta, siquiera telefónica, a su contratante.

Entonces, estamos en una situación en la que tenemos un grupo de entre treinta y cuarenta compañeros que están afectados, fundamentalmente, a estas dos obras, que para nosotros son muy particulares y que están en una situación en la que no tenemos contacto alguno con la empresa. No dan respuesta, vía email, telefónica ni nada. Los trabajadores no están cortados, no están de alta ni reciben órdenes de trabajo. El pago que se les adeuda y tiene más de sesenta días y estamos en una situación de extrema complejidad.

Está claro que el planteo es para ver las posibilidades que hay, producto de que termina siendo una obra pública. Por lo tanto, hay responsabilidad de la ANEP. En primer lugar, debemos encontrar una forma para saber cuál es la situación de los compañeros, porque es claro que no hay empresa que se banque sin dar órdenes de trabajo y generando jornales. Lo mínimo que hace una empresa es terminar el trabajo y cortar la obra. En todo caso, se manda a los empleados al seguro de paro. Hoy los compañeros ni siquiera están en esa situación, producto de que todavía están de alta. No hay quién se haga responsable por los adeudos de los compañeros ni por su situación contractual, que es esta. Nosotros tampoco queremos seguir generado jornales que, en definitiva, terminan siendo jornales a la orden, sin tener una situación clara, sabiendo que hoy la

empresa no se está haciendo cargo de nada. Esto también va de la mano -lo hemos discutido en varias oportunidades en la Comisión de Legislación del Trabajo por otras empresas- de la necesidad de que, como organización, vemos que hay en cuanto a generar una coordinación mucho más precisa sobre algunas cuestiones que para nosotros son fundamentales, que aparecen en los pliegos de condición de la obra pública.

Hace muy poquito tiempo atrás estuvimos con una empresa de UTE, Clauger, en la que los compañeros están en una situación bastante similar, aunque ahí es más grave, porque desde julio están en esta situación. ¿Y cómo vemos la necesidad? Porque en general lo que nos pasa con todo este tipo de empresas es que, en definitiva, siempre se terminan lavando las manos y el Estado termina siendo el colchón, el que termina de amortiguar.

Tenemos que ver cómo podemos generar, más allá de la discusión particular, un ámbito de trabajo que atienda realidades que hoy se nos están dando cada vez más en diferentes obras. Sabemos que hay una política de promoción hacia algunas empresas para abrir el abanico, cuestión que saludamos y que nos parece bien; pero también hay que ver cómo se pueden generar las condiciones para que esto tenga, por lo menos, una forma de atención o de regulación mucho más precisa.

Nosotros hemos denunciado varias veces obras privadas que se hacen con aportes del Estado. Esto es, gente que figura en obras públicas, que no trabaja en ellas y que, muchas empresas las utilizan para hacer los aportes a los trabajadores estando en obras privadas. Este tipo de situaciones se repiten: los no pagos, las condiciones de seguridad e higiene. Está claro que para nosotros no es lo mismo parar un shopping que parar una escuela. No es la misma sensibilidad, por lo menos para esta organización. Entonces, en ese sentido, hoy tenemos una situación de extrema complejidad, porque hay cerca de cuarenta familias que hace dos meses que no reciben sus ingresos, que no tienen la posibilidad de tener el seguro de paro y esta empresa -que históricamente ha trabajado para el Estado y para lo que es la obra pública- ni siquiera responde teléfono alguno.

Entonces, quisiéramos ver con la Comisión la posibilidad de generar con ANEP, con el Banco de Previsión Social y con la empresa formas para atender esta situación que hoy es complicada, porque los trabajadores no solo no están cobrando, sino que aparte no saben cuál es su situación: no están en el seguro de paro, están de alta en el Banco de Previsión Social, están sin órdenes de trabajo, están sin material y están poco más que en un limbo.

SEÑOR CARDOZO (Marcelo).- Pertenezco a la Comisión de Conflictos del Sunca.

Quiero agregar algo. Está claro que muchas veces nos preguntamos cómo viven algunos trabajadores con menos de $ 15.000 de salario, pero estos trabajadores hace dos meses que no cobran nada. Es una situación bastante problemática. Muchos compañeros viven en el interior, ya tienen dificultades bastante severas con su familia y no vemos la forma de contactarnos con la empresa, porque dispara para todos lados.

Nos contactamos con la gente de ANEP, que iba a ver si podía localizar a alguien de la empresa, pero hasta el momento no hemos tenido ninguna información.

Volvemos otra vez a esta instancia en la que la Comisión de Legislación del Trabajo del Parlamento nos abre la puerta para denunciar lo mismo que venimos denunciando hace tiempo, y no solo en la industria de la construcción, sino en todas las industrias, que son los contratos que hacen las empresas estatales y municipales. Da la casualidad de que seguimos denunciando a estas empresas y de nuevo agarran trabajo. Está claro que hay que ir más a fondo y está claro que algo pasa.

El problema es la Escuela Nº 8 "José Cúneo" que está en la localidad de Florida. Su dirección es avenida Artigas esquina César López. La problemática que tenemos en Montevideo es en el barrio Punta de Rieles, en el Liceo "Punta de Rieles", ubicado en Aparicio Saravia y Campillos.

El compañero Argenzio lo dijo: nosotros como sindicato tenemos la orientación de toda la vida de que algunas obras son intocables para nosotros, por la necesidad que tiene la sociedad de que se terminen: escuelas, liceos, hospitales y policlínicas. Sin embargo, no nos están dejando otro remedio que cargar las baterías y tomar medidas que no queremos.

Está claro que la responsable de esto es la empresa Nebaril, pero no la encontramos por ningún lado. No sabemos si ANEP le está pagando lo que está construyendo ni sabemos si tiene para cobrar parte de lo que ha hecho. Lo que sí sabemos es que los compañeros están totalmente abandonados. No hay material en las obras y los capataces, los mandos medios ni los trabajadores no tienen información ninguna de lo que pasa.

SEÑOR DA SILVA (Daniel).- Soy uno de los integrantes de la obra de Punta de Rieles.

Nos deben el pago desde la primera quincena de setiembre. Estamos todos iguales. En nuestra obra no recibimos siquiera $ 1.000 o $ 3.000, como se ha entregado a trabajadores de otras obras. Hasta el día de hoy, nosotros no hemos recibido ningún dinero.

La preocupación de todos es por el tema de que ya va a hacer dos meses completos que no estamos recibiendo el salario. Además, tampoco hay materiales en la obra. No recibimos noticias de la empresa, como dijeron los compañeros. El capataz dejó la obra, porque está igual que todos, ya que también le deben el salario. Queremos llegar a una solución, porque no tenemos respuestas de la empresa, que no da la cara. Estamos agotando los medios para ver qué solución le encontramos a este problema. La verdad es que estamos frente a un problema, porque no sabemos qué va a pasar entre nosotros, qué se va a arreglar ni cuál puede ser la solución a este problema. Estamos totalmente afectados. Todos tenemos familia.

Necesitamos un viático para transporte para llegar a la obra, porque nosotros nos presentamos igual a trabajar, por más que no nos estén pagando, solo que no tenemos a nadie que nos dirija. Estamos esperando materiales y la orden de trabajo, pero lo que más necesitamos es la plata, porque trabajamos por plata y todos tenemos familia. Entonces, queremos una solución. Estamos esperando una ayuda y que nos escuchen para ver qué se puede hacer.

SEÑOR NÚÑEZ (Gerardo).- Lamentablemente, el caso que plantean hoy los compañeros de la delegación del Sunca no es nuevo para esta Comisión. Es algo que se repite muy a menudo. De hecho, hace unos días, junto a los señores diputados Puig y Placeres presentamos un proyecto de ley con el objetivo de ingresar, dentro de los requisitos del RUPE -el Registro Único de Proveedores del Estado- los incumplimientos en todo lo que tenga que ver con la normativa laboral y con los créditos laborales, porque acá ya ha habido otras delegaciones del Sunca, porque es algo que se da en muchas áreas, con distintos proveedores que contratan con el Estado, pero que luego se olvidan de los derechos laborales de los trabajadores o se olvidan de pagar, pero de cobrar no se olvidan. Por lo tanto, nos parece que ese también es un elemento para tener una herramienta más a la hora de generar condiciones de conquista para los trabajadores.

En concreto, haciéndonos eco del planteo del compañero Argenzio, estaríamos solicitando generar una instancia de diálogo -no una citación, como siempre hacemos-, con la ANEP, con el Banco de Previsión Social y con el sindicato, a los efectos de conocer, de manera rápida, la situación concreta en la cual estamos y qué medidas se pueden tomar en conjunto frente a lo que aparenta ser una situación en la cual no hay respuesta por parte de la empresa. Ojalá la empresa también se presentara. De hecho, extendemos la solicitud de la instancia de diálogo a la empresa.

Al mismo tiempo, conversábamos con el señor diputado Placeres que, mientras generamos esta instancia -que no sabemos qué día será, pero que trataremos de hacerla a la brevedad- podríamos ir averiguando -en función de los vínculos que cada uno de nosotros pueda llegar a tener: institucionales y políticos- en qué situación está la empresa para ir destrabando el tema y llegar a una instancia con algún elemento más concreto arriba de la mesa. Creo que lo que mata es la incertidumbre total y esto no puede seguir sucediendo.

Damos nuestro respaldo a los trabajadores en este reclamo y hacemos esta solicitud a los efectos de encontrar un camino que, en principio, sea de respuesta y de conocimiento de la situación pero también un plan que incorpore a todos los adeudos y la puesta en marcha del trabajo de los compañeros.

SEÑOR MACEDO (Fernando).- Junto con los trabajadores fuimos claros en cuanto a que hay dos caminos. Uno, refiere a los jornales trabajados a partir del 1º de setiembre hasta el día de hoy. En el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, más precisamente en la Dinatra, planteamos a la Anep que tendría que hacerse cargo y en ese momento nos contestó que no lo iba a hacer. Por otro lado, hay trabajadores que tienen muchos años en la empresa. La empresa manifestó en el Ministerio que iban a concurso.

Quisiera aclarar que a este sindicato le importa toda la sociedad, no solo los trabajadores de la construcción. Por ejemplo, en Punta de Rieles no hay liceos, y es un barrio muy populoso. Es un lugar donde hay muchas cooperativas y dentro de poco habrá mucha gente viviendo allí; me refiero a la zona que está al final de Saravia. La cuarta parte de la escuela de Florida está funcionando ahí; los demás alumnos están en contenedores distribuidos en distintas partes del departamento. Eso nos importa mucho.

SEÑOR PRESIDENTE.- En realidad, como decía el señor diputado Núñez, hay una cantidad preocupante de situaciones de este tipo que se van reiterando en esta Comisión. Muchas de ellas tienen que ver con contrataciones que hace el Estado a diferentes empresas, en este caso para realizar obra pública, pero también se da en otros rubros en que las empresas no cumplen en lo más mínimo con la legislación laboral. Acá hay un primer aspecto que no se está cumpliendo y es mantener los puestos, las fuentes de trabajo y el pago de los jornales. La empresa, prácticamente, se desentiende de la situación y nos parece importante tratar de generar ese ámbito con la ANEP y con la empresa para lograr definir un camino claro en el cual se respeten los derechos de los trabajadores.

Está claro que acá hay leyes pendientes y hay un debe del Parlamento. Que no se haya aprobado el Fondo de Garantía de Créditos Laborales por Insolvencia Patronal es un debe nuestro y en ello estamos trabajando conjuntamente con el Poder Ejecutivo. La idea es que en los primeros días de diciembre estemos presentando el proyecto definitivo, con modificaciones que se están trabajando, para que cuando una empresa se declare en insolvencia o desaparezca su dirección, como en este caso, los trabajadores no queden colgados del pincel. Estamos trabajando en ese tema. También en el proyecto que hacía referencia el diputado Núñez. En ese sentido, es bueno plantear que para la Comisión de Legislación del Trabajo son una preocupación real las distintas situaciones

que ustedes plantean. Ustedes están hablando de fuentes de trabajo, de salarios y una situación de carácter social imprescindible. La situación de liceo de Punta de Rieles o de la escuela de Florida es preocupación del sindicato del Sunca, como es preocupación de los trabajadores uruguayos históricamente. Nosotros la compartimos y, si bien no tenemos la solución en la mano, nos comprometemos a trabajar con ustedes para tratar de alcanzar soluciones en un corto plazo. Por tanto, la propuesta del diputado Núñez la vamos a empezar a instrumentar.

SEÑOR CARDOZO (Marcelo).- Nosotros, como dijo el compañero Macedo, hemos hablado con el representante legal de Anep que fue al Ministerio. Le pusimos sobre la mesa la posibilidad de, por lo menos, tocar la garantía económica que tienen los pliegos de licitación en obras públicas, por lo menos para solventar en un corto plazo los salarios de los trabajadores. Está claro que el doctor llevó anotadas las peticiones del sindicato, pero no tenía posibilidades de dar una respuesta de manera inmediata. Esto también quedó planteado en Anep. Esa sería una solución importante; capaz que no cubre los sesenta días atrasados de salario de los trabajadores, pero sí nos va a dar una mano.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quedamos a las órdenes. Les agradecemos la presencia.

Se levanta la reunión.

===/